

## Relations industrielles Industrial Relations



René LAPERRIERE : *Bibliographie du droit du travail canadien et québécois*. Montréal, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1984, 70 pp., ISBN 2-89073-515-X

Rodrigue Blouin

Volume 39, numéro 4, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050098ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050098ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce compte rendu

Blouin, R. (1984). Compte rendu de [René LAPERRIERE : *Bibliographie du droit du travail canadien et québécois*. Montréal, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1984, 70 pp., ISBN 2-89073-515-X]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(4), 812-813. <https://doi.org/10.7202/050098ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1984

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éerudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Dans le dernier chapitre, l'auteur intègre ses différentes découvertes pour fournir une description globale du travail du cadre et présente ensuite quelques conclusions normatives de ces découvertes. Il fournit une liste de questions par lesquelles le cadre peut pratiquer l'analyse de sa propre situation, ainsi que dix points dont il pourrait tenir compte pour améliorer sa propre efficacité. Enfin, il tire les conséquences de ses découvertes en ce qui concerne la formation des cadres.

L'ouvrage de Mintzberg a suscité plusieurs controverses. On lui a reproché notamment de ne pas avoir mis l'accent sur les raisons des activités des cadres et ainsi d'avoir mis trop rapidement à la poubelle les fonctions classiques de management. En réalité, lorsqu'on examine de près le contenu des rôles décrits par Mintzberg, on est forcé de constater qu'ils recoupent la plupart des fonctions classiques. Les rôles identifiés par Mintzberg représentent une façon plus concrète de décrire le travail du cadre. **Le manager au quotidien** est un ouvrage important que doivent lire les professeurs et les étudiants en administration ainsi que ceux qui pratiquent la profession de manager.

Michel PAQUIN

École nationale d'administration publique  
Montréal.

**Bibliographie du droit du travail canadien et québécois**, Montréal, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1984, 70 pp., ISBN 2-89073-515-X

Le professeur René Laperrière du Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal vient de publier une bibliographie qui n'est pas sans intérêt. Cet instrument de repérage propose, en effet, ce qui nous semble être le premier document de source québécoise en langue française, de présentation de la documentation existante sur le droit québécois et canadien des rapports collectifs du travail.

En dépit de son intitulé, cette bibliographie en est une qui privilégie le domaine des

rapports collectifs du travail. Onze des douze titres sont en effet consacrés à ce secteur. Le cadre de référence à la documentation juridique concernant les autres matières est proposé au titre douzième et ne porte que sur les normes les plus fondamentales dans la perspective d'une interrelation avec les relations collectives du travail. Notons que l'auteur fait part de cette limite dans la présentation. Les textes colligés à ce titre se limitent d'ailleurs aux écrits les plus opportuns. Les titres répertorient les matières du droit des rapports collectifs sont bien structurés et apparaissent suffisamment exhaustifs à l'exclusion du titre onzième (décrets de convention collective et de construction) qui se limite à une sélection de textes qui ont sans doute été identifiés comme étant les plus généraux ou fondamentaux. Ainsi, l'auteur a adopté une démarche de familiarisation au domaine, allant du plus général au plus particulier. Cette méthode rend l'ouvrage de consultation facile. On retrouve successivement les rubriques **Le droit du travail en général**, **Le Code du travail**, **Le Droit d'association**, **L'accréditation**, **Les effets de l'accréditation**, **La négociation collective**, **La convention collective**, **L'arbitrage des griefs**, **Les activités de pression**, **Le secteur public** et, enfin, **Les décrets**. À l'intérieur de chaque titre on retrouve une subdivision selon divers aspects particuliers. Pour ce qui est de la présentation bibliographique, celle-ci repose sur un cadre identifiant les textes par ordre d'ancienneté décroissante. Il suffit de référer à la table des matières pour identifier ces sujets.

L'auteur ne fait pas état de la méthodologie utilisée. À tout le moins, il aurait convenu d'indiquer au lecteur les documents répertoriés (ouvrages, revues, etc.). Il aurait alors été possible de savoir si l'absence de référence à divers textes relève d'un oubli ou d'une limite inhérente à la démarche même suivie par l'auteur ou encore, d'un choix en terme de pertinence. À ce dernier sujet, il aurait été sage de faire état des critères retenus. Car il est clair que quelques textes n'ont pas été répertoriés. Il en est ainsi par exemple des articles, analyses, etc., publiés dans les rapports annuels de l'Association canadienne

des relations industrielles (Proceedings) et dans la série des documents de travail de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Mais il peut s'agir, faut-il s'empresse de rajouter, d'écrits dont l'intérêt n'est pas toujours évident ou dont l'apport à la connaissance n'est pas des plus manifeste compte tenu des critères qui ont guidé la démarche de l'auteur.

Reste que cette bibliographie est un instrument de travail bien fait et suffisamment complet pour rendre des services appréciables aussi bien aux étudiants qu'aux praticiens. Mais il est clair que c'est avant tout le milieu de l'enseignement qui bénéficiera le plus de ce document de références. Les étudiants y trouveront une source précieuse d'informations pour leurs travaux. Nous avons d'ailleurs noté avec intérêt que l'auteur a colligé quelques ouvrages utiles pour fins de familiarisation avec des systèmes comparés de droit du travail.

En définitive, cette bibliographie du droit québécois et canadien des rapports collectifs du travail apporte une bonne contribution à l'enseignement et à la recherche. Étudiants en droit, en relations industrielles et en sciences de l'administration y trouveront un ouvrage attendu depuis longtemps.

Qu'il nous soit permis en terminant d'espérer qu'il y aura une prochaine édition, car il est impérieux que l'auteur assure le suivi de cette bibliographie. À cette occasion, l'ouvrage pourrait être accompagné d'index et plus particulièrement d'index analytique, alphabétique, par auteurs, etc., ce qui serait un complément fort apprécié. Il en irait de même de la présentation d'une liste des sigles utilisés.

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

**Gain and Equity Sharing. Quality of Working Life**, by Donald V. Nightingale & Richard J. Long., Case Study Series. Ottawa, Minister of Supply and Services Canada, 1984, pp. VII + 51, ISBN 0-662-13138-X

Employees may share in company profits on a fixed rate basis in cash or in shares. Under the deferred payout plan they may have to wait for gratification a certain period of time. These two arrangements may be combined together. Productivity sharing is another possibility. The Scanlon plan was designed originally to increase productivity in U.S. steel mills and is based on the collective initiative of the employees to lower the current costs of production. The Rucker plan is similar but is calculated on the basis of changes in the value added by manufacture of each dollar of payroll cost. The improshare plan is based on gains in productivity shared on the 50/50 basis between employees and the company. There are several cost savings plans which take allowable costs and share savings on these costs. In all these cases a careful appraisal of the business and the mobilization of the personnel are crucial for the success.

Trade unions are quite often against gain sharing. They do not like fluctuations in income, do not want union members to participate in making decisions influencing profitability, are aware of the hesitancy of management to open books, are suspicious about any form of union-management cooperation. In the case of employee share ownership it would be easier to gain cooperation of unions, as this is promoted in Sweden. In Canada in 1981, 27 percent of public corporations had on active employee stock purchase plan. From time to time it happens that employees purchase failing firms. There are also few worker cooperatives. «There are several functions that a union can serve, even in an employee-owned firm. First, the union can provide representation of certain groupes of employees (...) Second, it can still provide an independent channel to protect the rights of shareholders as employees. Finally, in many cases, not all employees are shareholders, and the union may be the only mechanism to represent the rights of these individuals» (pp. 32-33).

The authors formulate the following suggestions: participation in ownership should be significant: shares should be broadly distributed; investment shall be real; direct